

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
The accounting and tax aspects of employee benefits

Student:	Bc. Pavla Jakubcová
Vedoucí diplomové práce:	Ing. Yvetta Pšenková, Ph. D.

Ostrava 2010

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci včetně všech příloh vypracovala samostatně.

Zároveň bych chtěla poděkovat své vedoucí diplomové práce Ing. Yvettě Pšenkové, Ph.D. za odborné vedení při zpracování mé diplomové práce a také oponentce Ing. Drahomíře Slawikové za odborný posudek.

Bc. Pavla Jakubcová

V Ostravě dne 7. července 2010

Obsah:

Úvod	1
1 Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů	2
1.1. Zaměstnanecké benefity	2
1.2. Druhy zaměstnaneckých benefitů	3
1.2.1. Nejčastěji poskytované benefity	4
1.2.2. Přehled poskytovaných benefitů	5
1.3. Poskytování zaměstnaneckých benefitů	7
1.3.1. Plošný systém zaměstnaneckých výhod	8
1.3.2. Flexibilní systémy	8
1.3.2.1. Papírové poukázky	8
1.3.2.2. Cafeterie systémy	9
1.3.2.3. Proplácení účtenek	9
2 Vybrané typy benefitů	10
2.1. Stravenky a stravování zaměstnanců	10
2.1.1. Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení	11
2.1.2. Stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů	12
2.1.3. Poskytování stravenek zaměstnancům	13
2.1.4. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	14
2.1.5. Daňové řešení z pohledu zaměstnance	15
2.2. Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění	17
2.2.1. Penzijní připojištění	17
2.2.2. Životní pojištění	18
2.2.3. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	20
2.2.4. Daňové řešení z pohledu zaměstnance	21
2.3. Odborný rozvoj zaměstnanců	22
2.3.1. Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců	22
2.3.2. Zaškolení a zaučení	23
2.3.3. Odborná praxe absolventů škol	23
2.3.4. Prohlubování kvalifikace	24
2.3.5. Zvýšení kvalifikace	25

2.3.6.	Rekvalifikace	26
2.3.7.	Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	26
2.3.7.1.	Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty	27
2.3.7.2.	Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění	28
2.3.8.	Daňové řešení z pohledu zaměstnance	28
2.4.	Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům	29
2.4.1.	Principy bezplatného poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci	30
2.4.2.	Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	30
2.4.3.	Daňové řešení z pohledu zaměstnance	31
2.5.	Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti	33
2.5.1.	Poskytování občerstvení a nealko nápojů – nepeněžní forma	33
2.5.1.1.	Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	33
2.5.1.2.	Daňové řešení z pohledu zaměstnance	34
2.5.2.	Poskytování občerstvení a nealko nápojů – peněžní forma	34
2.5.2.1.	Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	34
2.5.2.2.	Daňové řešení z pohledu zaměstnance	35
3	Vývoj legislativních úprav v letech 2005 – 2009	36
3.1.	Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce	36
3.2.	Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmu	37
3.2.1.	Daňové řešení z pohledu zaměstnance	37
3.2.2.	Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele	39
3.2.2.1.	Změny v § 25 odst. 1 písm. d) ZDP	39
3.2.2.2.	Změny v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP	39
4	Srovnání mezd při poskytnutí zaměstnaneckých benefitů	43
4.1.	Srovnání z pohledu zaměstnance	44
4.1.1.	Srovnání mezd v letech 2005 – 2007	44
4.1.2.	Srovnání mezd v letech 2008, 2009	46
4.2.	Srovnání z pohledu zaměstnavatele	48
4.2.1.	Srovnání mezd v letech 2005 – 2007	48
4.2.2.	Srovnání mezd v letech 2008	48
4.2.3.	Srovnání mezd v letech 2009	48

Závěr	50
Seznam použité literatury	52
Seznam zkratek	54
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	55

ÚVOD

V současné době je velmi diskutovaná otázka zaměstnaneckých benefitů, které znamenají pro zaměstnance zvýhodnění, ať už pracovních podmínek, či zvýhodnění pracovní pozice.

Benefit by měl být pro zaměstnance výhoda, která ho bude motivovat k lepšímu pracovnímu nasazení. Pro firmu to pak může být výhoda, kterou si zaměstnanec udrží. Spokojení zaměstnanci dělají firmě dobrou reklamu, firma tak snadněji získá nové klienty či kvalitní zaměstnance. Také značka firmy se bude lépe rozšiřovat.

Může se jednat o benefity ve formě peněžní nebo jako poukázky, či ve formě nepeněžní, např. nejznámější benefit a v současnosti velmi diskutovaný – stravenky, použití mobilního telefonu k soukromým hovorům, služebního automobilu k soukromým účelům či práce z domu.

Zaměstnanci často vnímají benefity jako samozřejmost a očekávají od zaměstnavatele stále větší výhody. Málom který zaměstnanec však ví, v čem výhodnost benefitů spočívá.

Často se z těchto benefitů neodvádí daň z příjmu ani odvody sociálního a zdravotního pojištění. Proto nestojí odměňování zaměstnavatele tolik peněz, přínosná hodnota pro zaměstnance má mnohem vyšší cenu.

Cílem této práce je srovnat vývoj benefitů v letech 2005 – 2009, jaký měly vliv na zdanění a odvody pojištění. V první kapitole se seznámíme s benefity, jaké jsou typy a možnosti poskytování benefitů. Druhá kapitola je zaměřena na konkrétní vybrané benefity, daňové řešení těchto benefitů z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele. Vývoj legislativních úprav, změny, které nastaly v letech 2005 – 2009 jsou uvedeny ve třetí kapitole. Ve čtvrté kapitole si ukážeme srovnání mezd bez benefitů, s využitím benefitů a jak se změnila mzda, pokud hodnotu benefitů získáme peněžní formou.

1 TEORETICKÉ ASPEKTY ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

1.1. Zaměstnanecké benefity

Benefit, nebo-li zaměstnanecká výhoda, je výhoda poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nad rámec jeho mzdy. Společnosti využívají zaměstnaneckých benefitů nejen k odměňování a motivování, ale také k udržení svých zaměstnanců. Důvodů pro poskytnutí benefitů můžeme najít hned několik. Může se jednat o poskytnutí benefitů z důvodu

- ekonomického – tzn. možnosti daňové optimalizace jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance
- personálního – tzn. zvýšit a prohloubit loajalitu zaměstnanců vůči firmě, zaměstnanci jsou spokojenější a odvádějí lepší výkony
- PR/marketingového – benefity pomáhají vnímat firmu žádaným způsobem, celkově doplňují její image při náboru nových zaměstnanců [22]

Zaměstnavatel poskytnutím zaměstnaneckých benefitů může ušetřit nejen na mzdových nákladech, ale také na daních. Proto zvláště v období ekonomické krize se zaměstnavatelé snaží, aby poskytované výhody zaměstnancům byly daňově uznatelným nákladem, který umožní snížení jeho daňového zatížení, a současně aby byly osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti u zaměstnance a nemuselo se odvádět z poskytnutého plnění pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP) i zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb. (dále jen ZDP) umožňují poskytovat peněžní i nepeněžní zaměstnanecké výhody. Zákoník práce č. 262/2006 Sb. umožňuje zaměstnavateli poskytovat nadlimitní plnění zaměstnancům a poskytování různých plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, přičemž zakotvení těchto plnění nemusí být obsahem jen kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale postačí i zakomponování těchto plnění i v pracovní smlouvě resp. jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

Pro zaměstnavatele je neméně důležitý § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP č. 586/1992 Sb., který stanoví daňově uznatelné výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku.

1.2. Druhy zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnaneckých výhod, které mohou zaměstnavatelé poskytnout, je celá řada. Jsou jimi:

- příspěvky na stravování, zejména formou poskytování stravenek
- příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a soukromé životní pojištění
- příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců – prohlubování a zvyšování kvalifikace
- příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků
- příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance
- příspěvky na masážní, rehabilitační a posilovací služby
- nákup vitaminových přípravků
- očkování proti chřipce
- zvýhodněné půjčky zaměstnancům
- dary k životním a jiným výročím
- podpora při neštěstí v rodině, při živelné pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance
- prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá (tržní)
- poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, občerstvení na pracovišti
- bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto)
- opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií
- podpora přátelských vztahů na pracovišti
- zřizování firemních školek
- doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání
- poskytnutí bezplatného přechodného ubytování zaměstnancům
- poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
- další výhody umožňované zákoníkem práce, jako např. nadstandardní délka dovolené, vyšší výše odstupného při rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, zavedení konta

pracovní doby, umožnění práce z domova, poskytování nadlimitní výše stravného při tuzemských pracovních cestách a nadlimitní výše stravného a kapesného při zahraničních pracovních cestách. [8]

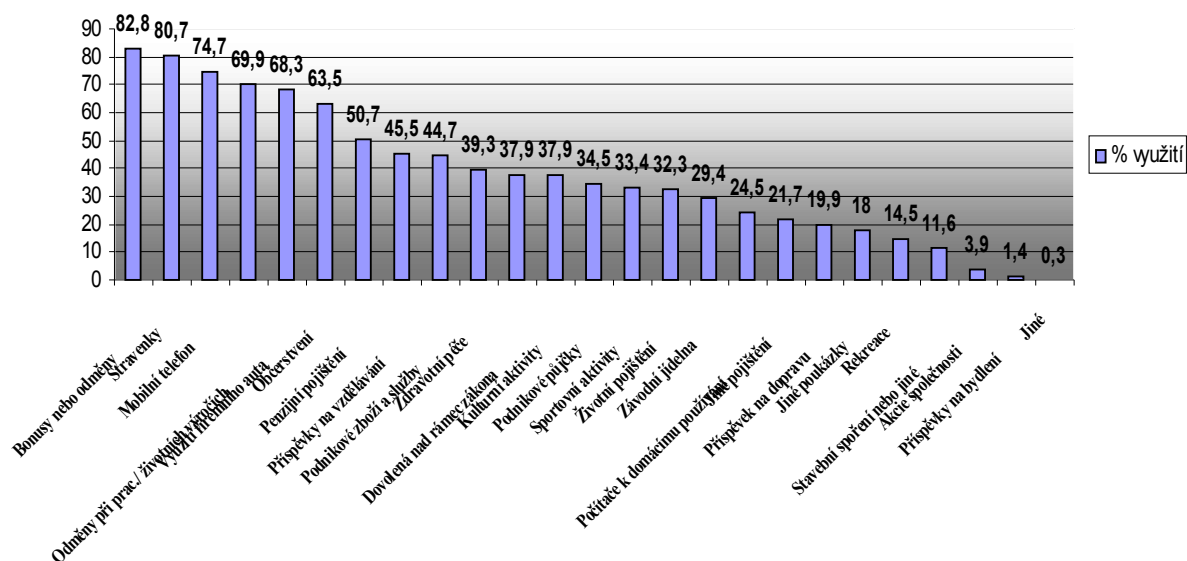
Zaměstnanecké benefity můžeme také rozlišit například podle využití, a to na:

- zdravotní péče – závodní lékařská péče, individuální zdravotní péče
- volný čas – společenské akce, sportovní akce, fitness, kultura, dovolená
- sociální mix – stravování, občerstvení ve firmě, dárky, nákupy produktů zaměstnavatele
- finanční služby – životní pojištění, penzijní připojištění, fondy, pojištění majetku, pojištění automobilu
- profesní zázemí – výpočetní technika, telekomunikační služby, doprava, pracovní oblečení a reprezentativní pomůcky, prádelna, čistírna [18]

1.2.1. Nejčastěji poskytované benefity

Podle průzkumu společnosti Accor Services CZ patří k nejčastěji poskytovaným benefitům bonusy nebo odměny, které využívá 82,8 % společností, stravenky poskytující 80,7 % firem jsou na druhém místě a na třetím místě je použití mobilního telefonu, které využívá 74,7 % zaměstnavatelů. [23]

Graf 1.2.1. Nejčastěji poskytované benefity



Zdroj: Accor Services CZ

1.2.2. Přehled poskytovaných benefitů

V tabulce jsou srovnání vybraných typů benefitů, zda jsou pro zaměstnavatele uznatelným nákladem, zdanitelným příjmem pro zaměstnance a zda se z těchto benefitů odvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 1.2.2. Přehled některých poskytovaných benefitů zaměstnancům

Poskytnutý benefit	Uznatelný náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnance	Pojistné na sociální zabezpečení	Pojistné na zdravotní pojištění
Dovolená nad základní výměru	ano	ano	ano	ano
Ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy	ano	ne	ne	ne
Náhrady za opotřebení vlastního nářadí	ano	ne	ne	ne
Závodní stravování	ano ¹⁾	ne	ne	ne
Nealko nápoje na pracovišti	ne	ne	ne	ne
Pitná voda	ano	ne	ne	ne
Peněžitý příspěvek na dovolenou	ano	ano	ano	ano
Poskytnutí rekreace v nepeněžitě formě do 20 000 Kč	ne	ne	ne	ne

Poskytnutý benefit	Uznatelný náklad zaměstnavatele	Zdanitelný příjem zaměstnan- ce	Pojistné na sociální zabezpečení	Pojistné na zdravotní pojištění
Rekreace ve vlastním středisku zaměstnavatele	ne ²⁾	ne ³⁾	ne	ne
Možnost sportovního nebo kulturního vyžití	ne	ne	ne	ne
Kurzy, školení	ano	ne	ne	ne
Zvýšení kvalifikace (školné na VŠ)	ne	ne	ne	ne
Služební vozidlo pro soukromé účely (1% z ceny vč. DPH)	ano	ano	ano	ano
Svoz zaměstnanců do práce	ano	ano	ano	ano
Kupóny MHD	ano	ano	ano	ano
Přechodné ubytování zaměstnanců	ano	ano ⁴⁾ /ne ⁵⁾	ano ⁴⁾ /ne ⁵⁾	ano ⁴⁾ /ne ⁵⁾
Jízdenky na hromadnou dopravu	ano	ano ⁶⁾ /ne ⁷⁾	ano ⁶⁾ /ne ⁷⁾	ano ⁶⁾ /ne ⁷⁾
Závodní preventivní péče	ano	ne	ne	ne
Nadstandardní zdravotní péče, vitamíny, očkování	ne	ne	ne	ne
Pojistné na penzijní a životní pojištění	ano	ne ⁸⁾ /ano ⁹⁾	ne ⁸⁾ /ano ⁹⁾	ne ⁸⁾ /ano ⁹⁾
Pojistné na úrazové pojištění, jiné komerční pojištění	ano	ano	ano	ano
Nepeněžní dary do 2 000 Kč/rok	ne	ne	ne	ne
Poskytnutí bezúročné půjčky	ne	ne ¹⁰⁾ /ano ¹¹⁾	ne ¹⁰⁾ /ano ¹¹⁾	ne ¹⁰⁾ /ano ¹¹⁾
Výrobky a služby za cenu nižší než obvyklou	ano	ano	ano	ano

Vysvětlivky k orientačnímu přehledu poskytovaných benefitů:

1. jen 55 % z ceny jednoho jídla (stravenky) za směnu, která trvá min. 3 hodiny, max. 48,30
2. ztráta není daňově uznatelným nákladem
3. do 20 000 Kč za rok za zaměstnance a jeho rodinné příslušníky
4. nad 3 500 Kč měsíčně nebo pokud nejsou splněny podmínky dle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP
5. do 3 500 Kč měsíčně a pokud jsou splněny podmínky dle § 6 odst. 9 písm e) ZDP
6. zaměstnanec nemůže využít osvobození tzv. režijních jízdenek dle § 6 odst. 9 písm e) ZDP

7. zaměstnanec může využít osvobození tzv. režijních jízdenek dle § 6 odst. 9 písm e) ZDP
8. do 24 000 za zaměstnance za rok dohromady pro penzijní (důchodové) připojištění a životní pojištění
9. nad 24 000 za zaměstnance za rok dohromady pro penzijní (důchodové) připojištění a životní pojištění
10. jen návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč
11. půjčky nad limity uvedené v 10) [23]

1.3. Poskytování zaměstnaneckých benefitů

„Poskytování zaměstnaneckých benefitů můžeme rozdělit na systémy plošné (fixní) a volitelné (flexibilní). Ideálním přístupem je systém, který si ze všech systémů bere to nejlepší. To znamená vhodně zvolená kombinace fixního a flexibilního systému, kdy zaměstnavatel poskytuje část benefitů plošně (dodatkovou dovolenou, nápoje na pracovišti apod.), a v oblastech, kde se lidské preference příliš liší, umožní zaměstnancům čerpat služby prostřednictvím tzv. benefitové cafeterie. Může tak pokrýt všechny oblasti od objednání stravenek přes poukázky na volnočasové aktivity, až např. po správu příspěvků na penzijní připojištění a ještě tím navíc získá užitečný kanál pro nezbytnou komunikaci benefitů svým zaměstnancům.“ [19]

Tabulka č. 1.3. Výhody a nevýhody systémů rozdělování zaměstnaneckých benefitů

Systém	Výhody	Nevýhody
Fixní/plošný	- jednoduchost - nenáročnost zavedení	- málo efektivní - nepružné - často vnímány jako nespravedlivé
Poukázky	- rychlost a nenáročnost implementace	- málo efektivní - administrativní náročnost (distribuce) - omezená (byť široká) síť dodavatelů
Cafeteria	- efektivní - spravedlivé - větší hodnota pro zaměstnance	- administrativní náročnost - složitější zavedení - náročné na komunikaci

Systém	Výhody	Nevýhody
Proplácení účtenek	- zaměstnanec obdrží přímo peníze - relativní neomezenost volby	- daňově nevýhodné - administrativní náročnost

Zdroj: <http://kariera.ihned.cz>

1.3.1. Plošný systém zaměstnaneckých výhod

Benefity jsou poskytovány všem zaměstnancům bez rozdílu. Mezi takové můžeme řadit např. příspěvek na stravování, nápoje na pracovišti, nadstandardní délka dovolené apod. Tyto benefity nelze dělit mezi jednotlivce, abychom se nedostali do rozporu se zákonem kvůli diskriminaci. Nemůžeme také určit každému zaměstnanci přesnou výši, kterou může využít. Jedná se o systém fixní.

Tento systém je možné doporučit pouze pro takové benefity, u kterých je zařazení do volitelného systému nemožné nebo nevhodné, protože jakékoli neoprávněné zvýhodnění některého ze zaměstnanců v sobě současně obsahuje znevýhodnění druhého.

1.3.2. Flexibilní systémy

Volitelné systémy představují další vývojový stupeň – vycházejí z předpokladu, že efektivní může být jen takový systém, ve kterém jsou výhody poskytovány s respektem k nejrůznějším osobním preferencím všech zaměstnanců. Například univerzální papírové poukázky. [19]

1.3.2.1. Papírové poukázky

Papírové poukázky jsou jednodušší možností, jak zaměstnancům poskytnout svobodu výběru. Zavedení systému je časově nenáročné – stačí si zvolit oblast, ve které chce zaměstnavatel zaměstnancům benefit umožnit, a objednat u vybrané společnosti příslušný počet poukázek. Výhodou je rychlost a nenáročnost, s jakou lze systém zavést, stejně jako je tomu u fixního systému. Jde o stejný princip jako u stravenek. Nevýhodou je přílišná

podobnost s penězi a tedy mzdou. Stejně jako u stravenek zaměstnanci velmi často začnou brzy považovat i tyto poukázky za samozřejmost a v jejich vnímání se změnil na produkt, za který není třeba být vděčný, protože jde o zaměstnavatelovu povinnost. [19]

1.3.2.2. Cafeterie systémy

Tzv. cafeterie neboli systémy, kdy zaměstnanec dostane od zaměstnavatele přidělen určitý benefitový rozpočet a v jeho rámci si průběžně konkrétní benefity vybírá. Tento systém přináší spoustu výhod. Zaměstnancům umožňuje svobodný výběr při čerpání rozpočtu, také aktivně zapojuje zaměstnance do procesu volby, s čímž je spojené silnější vnímání doručované hodnoty. Systém navíc zajistí přirozeně optimální rozprostření nákladů na jednotlivé skupiny benefitů, takže zaměstnavatel nemusí mít obavy z nesprávného nastavení. Zásadní nevýhodou – vyplývající z podstaty svobodného výběru – je vysoká administrativní náročnost. Další nevýhodou jsou zvýšené finanční náklady na zavedení. Cafeterie je vhodná pro společnosti s více než 100 zaměstnanci, které vnímají benefity jako nedílnou součást odměňování a jejich cílem je výkonnější a maximálně loajální zaměstnanec. [19]

1.3.2.3. Proplácení účtenek

Výhodou tohoto přístupu je neomezenost zaměstnance při výběru (platí přímo penězi a tedy kdekoliv, zaměstnanec není omezen smluvní sítí), nevýhodou je daňová nevýhodnost takového přístupu (jde již o peněžní plnění) jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele a současně i administrativní náročnost (většinou proto takové firmy umožňují každému zaměstnanci předložit pouze omezený počet účtenek za rok). Ačkoliv se jedná o existující formu, nelze tento systém doporučit, protože oproti mzdě nepřináší cokoliv navíc (kromě zvýšené administrativy) a je nákladově nevýhodný. V praxi tento systém není využíván.

2 VYBRANÉ TYPY BENEFITŮ

2.1. Stravenky a stravování zaměstnanců

V poslední době se stalo jednou z nejrozšířenějších zaměstnaneckých výhod zajištění stravování zaměstnanců v nejrůznějších formách, nejčastěji ve formě stravenek.

„Stravováním se z hlediska pracovněprávních vztahů zabývá § 236 ZP. Podle znění tohoto paragrafu je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. Zaměstnavatel nemá povinnost zajistit stravování svých zaměstnanců, má jen povinnost umožnit zaměstnancům stravování.“ [2]

V případě, že se zaměstnavatel rozhodl stravování svým zaměstnancům zajišťovat, jde o fakultativní plnění zaměstnavatele.

Poskytování stravování zaměstnancům lze dohodnout v kolektivní smlouvě nebo stanovit ve vnitřním předpisu zaměstnavatele. Mohou být také dohodnuty nebo stanoveny další podmínky pro vznik práva na toto stravování a výše finančního příspěvku zaměstnavatele, jakož i bližší vymezení okruhu zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, organizace stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud tyto záležitosti nejsou upraveny pro určený okruh zaměstnavatelů zvláštním právním předpisem.

Cenově zvýhodněné stravování může být poskytováno podle § 236 odst. 3 ZP rovněž dalším třem skupinám zaměstnanců, bylo-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo stanoveno ve vnitřním předpisu zaměstnavatele.

Jedná se o následující skupiny:

- a) bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo invalidního důchodu. (V novelizaci, která nabyla účinnosti 1. ledna 2010 jsou bývalí zaměstnanci, kteří pracovali u zaměstnavatele do odchodu do invalidního důchodu, vyloučeni.)

- b) zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené
- c) zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti

Podíl zaměstnavatele na úhradě stravování může jít zčásti na vrub jeho daňově uznatelných výdajů (nákladů) nebo může být poskytnut z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb, sociálního fondu či jiného obdobného fondu, ze zisku po zdanění zaměstnavatele, resp. jako nedaňový výdaj (náklad) zaměstnavatele.

Rozlišujeme tři způsoby poskytování stravování:

1. provozování vlastního zařízení závodního stravování
2. poskytnutí příspěvku na stravování, jež je zajišťováno prostřednictvím jiných subjektů
3. nákup stravenek a jejich prodej zaměstnancům s příspěvkem zaměstnavatele

2.1.1. Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení

Zaměstnavatel, který disponuje převážně vlastními prostory, může poskytnout zaměstnancům stravování ve vlastní režii. Může se jednat např. o kantýny, jídelny, kuchyně či jiná zařízení na přípravu a výdej jídla.

Příspěvek poskytnutý zaměstnancům na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj pouze za podmínky, že výdaji (náklady) vynaloženými na dosažení, zajištění a udržení příjmů jsou výdaje (náklady) na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty potravin. Může jít například o tyto výdaje:

- spotřeba energií
- údržba a oprava zařízení
- odpisy dlouhodobého hmotného, resp. nehmotného majetku
- zakoupení drobného hmotného majetku
- vytištění a prodej stravenek
- spoje
- mzdy vč. pojistného hrazeného zaměstnavatelem za sebe sama na sociální a zdravotní pojištění pracovníků zabezpečujících stravování
- a další.

Hodnota potravin, myšleno surovin, ze kterých se jídla připravují, daňově účinným nákladem nejsou a zaměstnanec by si je měl hradit sám.

V případě, že je poskytnuto stravování zaměstnancům bezplatně, je základem daně pro výpočet DPH cena sjednaná se zaměstnancem, tedy nula. To platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatel poskytuje stravování pouze vlastním zaměstnancům. Pokud by plátce poskytoval stravování také pro zaměstnance jiných organizací, je základem pro výpočet daně cena obvyklá v úrovni ceny stravování pro zaměstnance cizích organizací.

2.1.2. Stravování zaměstnanců prostřednictvím jiných subjektů

Pokud zaměstnavatel nemá k dispozici vlastní stravovací zařízení nebo vlastní stravovací zařízení nechce sám provozovat, pronajme si jiný subjekt za účelem jeho podnikání. Tento subjekt hradí nájemné a náklady související s provozem tohoto zařízení. Výsledkem pak je nákup jídel pro vlastní zaměstnance v provozovně smluvního partnera. Zaměstnanec tak nemá možnost výběru více dodavatelů, jako je tomu např. u stravenek.

Při zabezpečování stravování prostřednictvím jiných subjektů jsou náklady daňovými výdaji za splnění tří podmínek:

- příspěvky mohou být daňově účinným nákladem až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 – 12 hodin
- příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad) na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zvláštního právního předpisu, bude delší než 11 hodin.
- v průběhu směny zaměstnanci nevznikne nárok na stravné

Z hlediska daně z přidané hodnoty, jsou-li zaměstnavatel i dodavatel stravování plátcí daně, se jedná o standardní postup nákupu hotových jídel a jejich prodeje zaměstnancům.

Při zajišťování jídel formou dovážení jídel do vlastních výdejen kromě příspěvku zaměstnavatele, který se u plátců DPH stanoví z ceny jídla bez DPH, jsou také výdaje (náklady) spojené s dovozem a výdejem jídel.

2.1.3. Poskytování stravenek zaměstnancům

V současnosti nejrozšířenější forma poskytování stravování. Spočívá v tom, že zaměstnavatel zakoupí od firem, např. Sodexo, Ticket Restaurant apod., stravenky, které za dohodnuté ceny prodává zaměstnancům. Hodnota stravenky je pro zaměstnance snížena o příspěvek zaměstnavatele.

Výše hodnoty stravenky poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci není nijak omezena, vždy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Rovněž tak není zákonem stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky bude tato stravenka prodávána zaměstnancům. Stravenka tak může být zaměstnancům poskytována bezplatně.

Zaměstnanec může stravenku také využít například k nákupu v supermarketu. Za stravenky nelze nakupovat nepotravinářské zboží, cigarety a alkohol. Rozhodnutí, jak bude stravenka využita, je pouze na zaměstnanci.

V daňové praxi je diskutována otázka, zda je možné poskytnout zaměstnanci za odpracovanou směnu výlučně jednu stravenku o příslušné nominální hodnotě, nebo více stravenek s nižší nominální hodnotou. Tuto otázku neřeší zákoník práce ani zákon o daních z příjmů. Ministerstvo financí zastává stanovisko, že se jedna stravenka rovná jednomu hlavnímu jídlu.

2.1.4. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Daňovým řešením výdajů zaměstnavatele vynaložených na stravování se zabývá § 24 odst. 2 písm j) bod 4 ZDP.

Zaměstnavatel může poskytovat stravenky ve výhodném daňovém režimu za podmínky vytvoření příslušného vnitřního předpisu. Je nutné mít s každým zaměstnancem uzavřenou dohodu o srážce ze mzdy, pokud je jejím prostřednictvím zajištěn příspěvek na hodnotu stravenky ze strany zaměstnance.

Příspěvek poskytnutý zaměstnancům na stravování lze uplatnit jako daňový výdaj pouze za podmínky, že zaměstnanec je v práci během stanovené směny alespoň 3 hodiny. Příspěvek nelze uplatnit za zaměstnance, kterému v průběhu směny vznikl nárok na stravné v souvislosti s pracovní cestou zaměstnance podle zákoníku práce.

Z dané podmínky je patrné, že příspěvek nelze poskytnout ani bývalým zaměstnancům, zaměstnancům po dobu čerpání dovolené, ani zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.

Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj na další jedno jídlo za zaměstnance, pokud délka jeho směny v úhrnu s povinnou přestávkou v práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci podle zákoníku práce, bude delší než 11 hodin.

Tabulka 2.1.4.1. Srovnání peněžní a nepeněžní odměny z pohledu zaměstnavatele

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Počet odpracovaných směn		18	18
Nominální hodnota stravenky		80	80
Hodnota finanční odměny/ stravenek (55 %)		1.149	792
Hrubá mzda	23.542	24.691	23.542
Sociální pojištění - zaměstnanec (6,5 %)	1.530	1.605	1.530
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	1.059	1.111	1.059

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Sociální pojištění – zaměstnavatel (25 %)	5.886	6.173	5.886
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	2.119	2.222	2.119
Základ daně – superhrubá mzda (34 %)	31.600	33.100	31.600
Zálohová daň	4.740	4.965	4.740
Sleva na dani	2.070	2.070	2.070
Čistá mzda	18.283	19.080	19.075
Navýšení daňových nákladů zaměstnavatele na 1 zaměstnance		1.540	792

Zdroj: Sodexo Pass Česká republika a.s.

Při poskytnutí peněžní odměny vzrostou daňové náklady zaměstnavatele o 92,56 %.

Pokud by chtěl zaměstnavatel zachovat zaměstnanci přibližně stejnou výši čisté mzdy, musel by mu k hrubé mzdě přidat částku 1.149,- Kč, čímž by si téměř zdvojnásobil daňové náklady. Pro zaměstnavatele, stejně jako pro zaměstnance, je proto výhodnější použít stravenky.

Tabulka 2.1.4.2. Daňové náklady zaměstnavatele

	Počet zaměstnanců	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenka
Daňové náklady zaměstnavatele	75	115.500	59.400

2.1.5. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Daňové řešení u zaměstnance řeší § 6 odst. 9 písm b) ZDP. Zaměstnanci může být poskytnut nepeněžní, ale také peněžní příspěvek k úhradě stravování.

Zaměstnanci vzniká nepeněžní příjem ve výši příspěvku na stravování poskytnutého zaměstnavatelem, který je předmětem daně z příjmů, ale který je podle § 6 ZDP od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen. Od daně z příjmů je osvobozena hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatele zaměstnancům ke spotřebě

na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

Na osvobození od daně z příjmů nemá vliv výše daňové uznatelnosti výdajů (nákladů) vynaložených zaměstnavatelem na stravování, a to ani v tom případě, když by zaměstnavatel poskytl svým zaměstnancům stravování zdarma. [2]

Pokud však zaměstnavatel poskytne zaměstnancům peněžní příspěvek k úhradě stravování např. formou peněžní částky zahrnuté do jejich mzdy, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem podléhající zdanění jako součást zdanitelné mzdy v příslušném měsíci, který bude zahrnut do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 2.1.5.1. Srovnání peněžní a nepeněžní odměny z pohledu zaměstnance

	Mzda	Mzda + peněžní odměna	Mzda + stravenky
Počet odpracovaných směn		18	18
Nominální hodnota stravenky		80	80
Hodnota finanční odměny – stravenek (55 %)		792	792
Hrubá mzda	23.542	24.334	23.542
Sociální pojištění - zaměstnanec (6,5 %)	1.530	1.582	1.530
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	1.059	1.095	1.059
Sociální pojištění – zaměstnavatel (25 %)	5.886	6.084	5.886
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	2.119	2.190	2.119
Základ daně	31.600	32.700	31.600
Zálohová daň	4.740	4.905	4.740
Sleva na dani	2.070	2.070	2.070
Čistá mzda	18.283	18.822	19.075
Skutečný užitek zaměstnance		539	792

Zdroj: Sodexo Pass Česká republika a.s.

Při použití poukázek je reálný příjem zaměstnance vyšší o 31,95 %.

2.2. Příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění

Poskytování příspěvku na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění svým zaměstnancům představuje účinnou motivaci, která je jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance výhodnější než zvyšování mzdy.

V rámci životního a penzijního pojištění dává ZDP možnost zvýhodnění jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Proto můžeme zařadit životní pojištění mezi zaměstnanecké výhody, které je výhodné provádět v rámci celopodnikového systému odměňování pracovníků.

Zákon o daních z příjmů a zákony o pojistném na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění mimořádně zvýhodňují příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění. Proto jsou taková plnění zaměstnavatele zaměstnancům velmi rozšířená.

Daňový a pojistný režim je shodný pro penzijní připojištění a soukromé životní pojištění od roku 2008.

2.2.1. Penzijní připojištění

Penzijní připojištění je vysoce efektivní způsob ukládání peněz primárně určený k akumulaci a zhodnocování prostředků na penzi.

Penzijní připojištění si může zřídit kterákoliv osoba starší 18 let, která je občanem České republiky či jiné země Evropské unie s trvalým pobytem v Česku nebo účastníci se veřejného zdravotního nebo důchodového pojištění v rámci ČR.

Stát penzijní připojištění garantuje, přispívá ke vkládané částce dle její výše (do které se nepočítá příspěvek zaměstnavatele) až 150 Kč měsíčně (při vkladu 500 Kč a více) a jeho

majitele při splnění určitých podmínek daňově zvýhodňuje (vklady nad 6.000 Kč/rok se odečítají z daňového základu až do výše 12.000 Kč ročně). Jde o částku, která se uplatňuje až při ročním zúčtování daně nebo v daňovém přiznání fyzických osob.

Osoba, která si platí penzijní připojištění, si od základu daně ve zdaňovacím období může odečíst příspěvek zaplacený poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem podle smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem uzavřené mezi poplatníkem a penzijním fondem.

Pokud poplatníkovi jeho penzijní připojištění zaniklo bez nároku na penzi nebo jednorázové vyrovnání a současně bylo poplatníkovi vyplaceno odbytné, pak nárok na uplatnění odpočtu nezdanitelné části základu daně zaniká a příjmem podle § 10 ZDP ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodu zaplacených příspěvků na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem základ daně snížen.

2.2.2. Životní pojištění

Životní pojištění je smlouva mezi pojistníkem a pojišťovnou, ve které se pojistitel zavazuje zaplatit část peněz pojištěné osobě v případě doby nezbytného léčení, za trvalé následky úrazu, za hospitalizaci následkem úrazu nebo tuto částku zaplatit oprávněné osobě v případě úmrtí pojištěného. Pojistník platí pojistné za tuto smlouvu v pravidelných dohodnutých intervalech.

Mezi výhody životního pojištění patří daňová uznatelnost zaplaceného pojistného při splnění podmínek stanovených zákonem. Podle § 15 odst. 7 ZDP lze od základu daně za zdaňovací období odečíst poplatníkem zaplacené pojistné ve zdaňovacím období na jeho soukromé životní pojištění podle pojistné smlouvy uzavřené mezi poplatníkem jako pojistníkem a pojištěným v jedné osobě a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na území České republiky podle zvláštního právního předpisu, nebo jinou pojišťovnou usazenou na území členského státu Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru za předpokladu, že výplata pojistného plnění (důchodu nebo jednorázového plnění) je ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník věku 60 let, a u pojistné smlouvy s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití navíc

za předpokladu, že pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně má sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a pojistná smlouva s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití s pojistnou dobou nad 15 let má sjednanou pojistnou částku alespoň na 70 000 Kč. U důchodového pojištění se za sjednanou pojistnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití.

V případě jednorázového pojistného se zaplacené pojistné poměrně rozpočítá na zdaňovací období podle délky trvání pojištění s přesností na dny.

Maximální částka, kterou lze odečíst za zdaňovací období, činí v úhrnu 12 000 Kč, a to i v případě, že poplatník má uzavřeno více smluv s více pojišťovnami. Při nedodržení těchto podmínek z důvodu zániku pojištění nebo dodatečné změny doby trvání pojištění nárok na uplatnění odpočtu nezdaniitelné části základu daně zaniká a příjmem podle § 10 ZDP ve zdaňovacím období, ve kterém k této skutečnosti došlo, jsou částky, o které byl poplatníkovi v příslušných letech z důvodů zaplaceného pojistného základ daně snížen, a výjimkou pojistných smluv, u nichž nebude vyplaceno pojistné plnění nebo odbytné a zároveň rezerva nebo kapitálová hodnota pojištění bude převedena na novou smlouvu soukromého životního pojištění splňující podmínky pro uplatnění nezdaniitelné části základu daně.

Soukromým životním pojištěním pro účely uplatnění daňových úlev podle zákona o daních z příjmů rozumíme pojištění:

- pro případ dožití (pojištěný se dožije určitého věku nebo dne uvedeného v pojistné smlouvě jako konec pojištění)
- pro případ smrti nebo dožití (pojištění končí smrtí, nastane-li v průběhu trvání smlouvy, nebo dožitím dne, který je stanoven ve smlouvě jako konec pojištění)
- na důchodové pojištění (pojištěný se dožije určitého dne uvedeného v pojistné smlouvě jako počátek výplaty do důchodu), a to při sjednání dřívějšího plnění v případě vzniku nároku na starobní důchod nebo plný invalidní důchod, nebo v případě, stane-li se zaměstnanec plně invalidním, nebo v případě smrti.
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu

Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit v případě, že příspěvek na penzijní připojištění anebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě přímo zaměstnanci.

2.2.3. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Pokud je příslušné plnění plynoucí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v individuální smlouvě např. pracovní, pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným, snižujícím základ daně zaměstnavatele. Překážkou tomu může být pouze to, že zákon o daních z příjmů výslovně takový výdaj z daňových výdajů vylučuje.

Zákon o daních z příjmů sloučil osvobození příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem a pojistné na soukromé životní pojištění, které zaměstnavatel hradí zaměstnancům, a to na částku 24.000 Kč za rok na obě pojištění. U nadlimitní částky se bude na straně zaměstnavatele jednat o daňový výdaj za podmínek stanovených v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který říká, že musí jít o výdaj na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

Jedná se o daňový výdaj zaměstnavatele i v případě, že uhradí pojistné na soukromé životní pojištění za zaměstnance, který pracuje na základě dohody o provedení práce – může se jednat i o společníka společnosti s ručením omezeným.

V případě, kdy dojde k předčasnému ukončení poskytování příspěvku zaměstnanci či k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, nevyplývají z toho zaměstnavateli žádné povinnosti.

Tabulka 2.2.3. Srovnání peněžní odměny a příspěvku na pojištění – náklady zaměstnavatele

	Mzda bez benefitů	Peněžní odměna ke mzdě 2.000 Kč	Penzijní připojištění v hodnotě 2.000 Kč
Hrubá mzda	25.000	25.000	25.000
Peněžní odměna/ příspěvek na pojištění		2.000	2.000
Pojistné hrazené zaměstnavatelem	8.500	9.180	8.500
Osobní náklady celkem	33.500	36.180	35.500

Z tabulky je zřejmé, že zaměstnavatel při příspěvku na penzijní připojištění ušetří oproti zvýšení mzdy na nákladech 680 Kč. Vlastní úsporu osobních nákladů však musíme snížit o daň z příjmů, protože nižšími náklady se zvýší zisk a tím i základ daně z příjmů.

2.2.4. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Od daně je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění a na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu v úhrnu však maximálně do výše 24.000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele za rok. Zaměstnanec může mít jeden typ pojištění, nebo mu může zaměstnavatel přispívat rozdílnou částkou na každý z nich, nebo částkou stejnou na oba.

Pokud zaměstnanec obdrží vyšší částku než 24.000 Kč, jedná se o zdanitelný příjem, který musí být podroben dani, sociálnímu pojištění a zdravotnímu pojištění.

Finanční příspěvek poskytnutý zaměstnanci v plné výši by byl zdaňován současně s jeho mzdou ze superhrubé mzdy a byl by zahrnut do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka 2.2.4. Srovnání peněžní odměny a příspěvku na pojištění

	Mzda bez benefitů	Peněžní odměna ke mzdě 2.000 Kč	Penzijní připojištění v hodnotě 2.000 Kč
Hrubá mzda	25.000	27.000	25.000
Sociální pojištění - zaměstnanec (6,5 %)	1.625	1.755	1.625
Zdravotní pojištění – zaměstnanec (4,5 %)	1.125	1.215	1.125
Sociální pojištění – zaměstnavatel (25 %)	6.250	6.750	6.250
Zdravotní pojištění – zaměstnavatel (9 %)	2.250	2.430	2.250
Základ daně	33.500	36.180	33.500
Zálohová daň (15 %)	5.025	5.427	5.025
Sleva na dani	2.070	2.070	2.070
Daň po slevě	2.955	3.357	2.955
Penzijní připojištění			2.000
Čistá mzda	19.295	20.670	21.295

Na straně zaměstnance je příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti, protože nepřevýšil za rok částku 24.000 Kč a rovněž příspěvek nevchází do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Z tabulky je patrné, že bude-li zaměstnanci poskytnut příspěvek na penzijní připojištění, zvýší se jeho čistá mzda o 625 Kč oproti zvýšení hrubé mzdy o stejnou částku 2.000 Kč.

2.3. Odborný rozvoj zaměstnanců

2.3.1. Příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců

Ve většině podnikatelských subjektů musí zaměstnavatel řešit školení, zvyšování kvalifikace a doškolování zaměstnanců. Vzhledem ke skutečnosti, že v častých případech to je i stěžejní požadavek zaměstnanců při přijímání do zaměstnání, musí zaměstnavatel

v rámci svého vzdělávacího systému řešit tento stav, který má výrazné daňové dopady jak na straně zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Školení zaměstnanců tudíž můžeme zařadit jako jednu z forem zaměstnaneckých výhod, které zaměstnavatel může svému zaměstnanci poskytnout.

Podle ustanovení § 227 ZP je povinností zaměstnavatele pečovat o odborný rozvoj zaměstnanců. Pod tento pojem můžeme zahrnout zejména:

- zaškolení a zaučení
- odbornou praxi absolventů škol
- prohlubování kvalifikace
- zvyšování kvalifikace

2.3.2. Zaškolení a zaučení

Zaměstnavatel je povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace, a rovněž zaměstnance, který přechází z důvodů na straně zaměstnavatele na nové pracoviště nebo na nový druh práce, pokud je to nezbytné.

Toto zaškolení nebo zaučení je považováno na straně zaměstnance za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat). Náklady zaměstnavatele vynaložené na zaškolení a zaučení zaměstnance hradí zaměstnavatel.

2.3.3. Odborná praxe absolventů škol

Absolventem školy se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia dvou let, přičemž se do této doby nezapočítává doba strávená na mateřské nebo rodičovské dovolené. Těmto absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol je povinen zaměstnavatel zabezpečit přiměřenou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce.

Tato odborná praxe je považována na straně zaměstnance za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda. Náklady vynaložené na zajištění odborné praxe absolventa hradí zaměstnavatel.

2.3.4. Prohlubování kvalifikace

Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance, kterým se nemění její podstata a která umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce, a dále udržování a obnovování této kvalifikace zaměstnance.

Kvalifikaci zaměstnance tvoří teoretické a praktické zkušenosti zaměstnance získané studiem, účastí v různých kurzech a školeních, rekvalifikací, zaškolením, zaučením apod.

Zaměstnanec je povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení jeho kvalifikace, popřípadě na zaměstnanci požadovat, aby prohlubování kvalifikace absolvoval u jiné právnické nebo fyzické osoby.

Účast na školení nebo jiných formách přípravy a nebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat.

Náklady vynaložené na prohlubování kvalifikace hradí zaměstnavatel. Požaduje-li zaměstnanec, aby mohl absolvovat prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě, může se na nákladech prohlubování kvalifikace podílet.

Při prohlubování kvalifikace může být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřena tzv. kvalifikační dohoda specifikovaná v § 234 ZP. Při prohlubování kvalifikace zaměstnance může být tato dohoda uzavřena tehdy, jestliže předpokládané náklady na zabezpečení prohlubování kvalifikace zaměstnance dosahují alespoň 75.000 Kč. V takovém případě platí, že zaměstnanci nelze prohloubení kvalifikace uložit zaměstnavatelem, musí jít o souhlas zaměstnance s takovýmto rozsahem prohloubení kvalifikace.

2.3.5. Zvýšení kvalifikace

Zvýšením kvalifikace se rozumí změna hodnoty kvalifikace (dosažení nového stupně kvalifikace, např. pro výkon náročnější kvalifikovanější práce, pro výkon nové vyšší funkce, pro který dosud zaměstnanec požadovanou kvalifikaci nesplňoval) a dále získání nebo rozšíření kvalifikace.

Zvýšení kvalifikace může zaměstnanec dosáhnout studiem, vzděláváním, školením nebo jinou formou přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže je tato činnost v souladu s potřebou zaměstnavatele.

Nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při zvyšování kvalifikace pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku

- a) v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení
- b) 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou
- c) 5 pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria
- d) 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou
- e) 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky.

K účasti na přijímací zkoušce přísluší zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu. Za pracovní volno poskytnuté k vykonání přijímací zkoušky, opravné zkoušky, k účasti na promoci nebo obdobném ceremoniálu, nepřísluší náhrada mzdy nebo platu.

Při zvýšení kvalifikace zaměstnance lze také uzavřít mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v písemné formě tzv. kvalifikační dohodu. Dohoda se uzavírá před zahájením zvyšování kvalifikace zaměstnance a musí obsahovat jednak závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace formou poskytování pracovních

úlev a hmotného zabezpečení, a jednak závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po dobu maximálně 5 let, anebo uhradit zaměstnavateli náklady spojené se zvýšením kvalifikace, které zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance vynaložil, a to i tehdy, když zaměstnanec skončí pracovní poměr před zvýšením kvalifikace.

2.3.6. Rekvalifikace

K dalším formám dalšího vzdělávání zaměstnance patří i rekvalifikace. Definici rekvalifikace nalezneme v § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

I když se rekvalifikace vztahuje nejvíce na uchazeče o zaměstnání nebo na zájemce o zaměstnání, může být rekvalifikace prováděná i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Rekvalifikace zaměstnanců, spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace, se uskutečňuje v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnance, za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

2.3.7. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Za daňové výdaje na vzdělávání zaměstnanců se podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP a pokynu D-300 považují výdaje na vzdělávání, pokud souvisejí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance. Mezi daňové výdaje lze zahrnout také náhrady mzdy za pracovní úlevy, případně studijní příspěvek poskytovaný podle zvláštního předpisu. Těmito daňovými výdaji jsou také výdaje za účast na školení a studium zaměstnance při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu sjednané práce,

její doplnění nebo rozšíření.

Může se jednat např. o vzdělávání zaměstnanců v rámci systému certifikace Svazu účetních, studijní kurz, kterým si poplatník prohlubuje kvalifikaci, apod. V tomto případě jsou daňovým výdajem zaměstnavatele náklady spojené s úhradou tohoto vzdělávání jeho zaměstnanců, např. poplatek za kurzy, zkoušky, praxi apod.

Daňovými výdaji (náklady) zaměstnavatele jsou podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené na

- provoz vlastních vzdělávacích zařízení, nebo
- výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty s výjimkou výdajů (nákladů) vynaložených na zvýšení kvalifikace.

2.3.7.1. Odborný rozvoj zaměstnanců ve vlastním vzdělávacím zařízení nebo odborný rozvoj zaměstnanců zabezpečovaný jinými subjekty

Vzdělávacími zařízeními podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP se rozumějí pouze zařízení sloužící ke vzdělávání vlastních pracovníků. Daňovými výdaji jsou výdaje (náklady) související s provozem těchto vzdělávacích zařízení, pokud tato zařízení slouží pouze ke vzdělávání vlastních pracovníků.

Jsou-li tato zařízení využívána také ke vzdělávání jiných osob nebo k jiným účelům, lze do daňových výdajů zahrnout pouze část provozních výdajů (nákladů) souvisejících se vzděláváním vlastních pracovníků, stanovenou podle vhodného kritéria.

Pro část výdajů (nákladů) vynaložených na vzdělávání jiných osob nebo na jiné účely platí ustanovení § 25 odst. 1 písm. k) ZDP a daňové výdaje se uznávají pouze do výše dosažených příjmů.

Daňovými výdaji jsou výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele, pokud se podle § 230 ZP považují za výkon práce anebo výdaje (náklady) na rekvalifikaci zaměstnanců podle zákona o zaměstnanosti.

Pro daňové účely se nezkoumá, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, resp. dosažení vyššího stupně vzdělání, nýbrž podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno.

Podmínkou je, že odborný rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

2.3.7.2. Užití vzdělávacích zařízení jako nepeněžní plnění

Dalším plněním je nepeněžní plnění ve formě možnosti užívat vzdělávací zařízení, plnění plynoucí ze sociálního fondu na kurzy, školení apod., jež svým zaměřením nesouvisí s podnikáním, tedy získáváním zdanitelných příjmů zaměstnavatele, a nejsou dohodnuty nebo sjednány jako pracovněprávní nárok.

Jde o případy, kdy nejde o odborný rozvoj zaměstnanců, a proto výdaj zaměstnavatele nemůže být výdajem daňově účinným.

V případě, že by zaměstnavatel poskytoval zaměstnanci v souvislosti s jeho zvyšováním kvalifikace peněžní plnění, lze využít § 24 odst. 2 písm j) bod 5 ZDP. U zaměstnavatele bude daňovým výdajem (nákladem) peněžní plnění na zvýšení kvalifikace zaměstnance, pokud toto plnění vyplývá z kolektivní smlouvy, z vnitřního předpisu zaměstnavatele, nebo z pracovní nebo jiné smlouvy uzavřené se zaměstnancem.

2.3.8. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Výdaje vynaložené zaměstnavatelem na úhradu spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, související s předmětem jeho činnosti, jsou u zaměstnance osvobozené od daně. Tento nepeněžní příjem proto nevstupuje do vyměřovacího základu zaměstnanců pro stanovení výše odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Výjimkou jsou mzda, plat, odměna nebo náhrada mzdy (platu) poskytované zaměstnanci v souvislosti s jejich odborným rozvojem a rekvalifikací, které jsou na straně zaměstnance zdanitelným příjmem podle § 6 ZDP.

Částky vynaložené zaměstnavatelem na zvyšování kvalifikace mohou být osvobozeny od daně z příjmů u zaměstnanců jen za podmínek stanovených v zákoně o daních z příjmů, tj. půjde-li o nepeněžní plnění spočívající v možnosti používat vzdělávací zařízení, a za podmínek, že tyto částky budou uhrazeny zaměstnavatelem z nedaňových výdajů (nákladů), nebo ze sociálního fondu, nebo ze zisku po zdanění.

Pokud by částky vynaložené na zvyšování kvalifikace zaměstnavatel hradil z daňově uznatelných výdajů (nákladů) za podmínek stanovených v ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, půjde u zaměstnance o zdanitelný příjem ze závislé činnosti.

V případě, že by šlo o plnění peněžní, byly by takové peněžní příjmy zdaňovány jako příjem fyzické osoby – zaměstnance ze závislé činnosti, jako dílčí základ daně, součást obecného základu daně.

Zákon o daních z příjmu u fyzických osob neosvobozuje příspěvky a příplatky na vzdělávání jako pracovněprávní nárok. Jedná se o příspěvky zaměstnavatele na vzdělávání zaměstnanců v oborech, které nesouvisejí s jeho podnikáním, získáváním zdanitelných příjmů.

2.4. Bezplatné poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům

Bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely patří k častým zaměstnaneckým benefitům zejména u středních a větších firem.

Této možnosti mohou využít všechny fyzické osoby, které mají příjmy ze závislé činnosti a z funkčních požitků podle § 6 ZDP a jsou považovány za zaměstnance.

2.4.1. Principy bezplatného poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci

„K základním principům bezplatného poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci pro soukromé účely patří:

- vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel, ať se jedná o právnickou nebo fyzickou osobu – podnikatele
- poskytnout lze jakékoliv motorové vozidlo – osobní automobil, dodávkový automobil, nákladní automobil, motocykl
- k používání motorového vozidla pro služební i soukromé účely může zaměstnavatel poskytnout jak vozidlo zahrnuté v obchodním majetku, tak vozidlo najaté formou finančního pronájmu nebo operativního leasingu, resp. i vozidlo vypůjčené z půjčovny
- bezplatné využití poskytnutého služebního vozidla pro soukromé účely nemá charakter smlouvy o výpůjčce dle § 659-662 Občanského zákona, ani charakter nájmu dopravního prostředku dle § 630-637 Obchodního zákoníku (s ohledem na bezúplatnost používání)
- zaměstnanec může používat služební vozidlo i pro soukromé účely na základě smluvního vztahu uzavřeného mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- o použití služebního vozidla pro svou soukromou potřebu rozhoduje zaměstnanec, k jednotlivým soukromým jízdám není třeba žádného souhlasu zaměstnavatele. Nejčastěji využívá zaměstnanec vozidlo k cestám do zaměstnání, na dovolenou, k víkendovým cestám za rekreací apod.“ [2]

2.4.2. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatel postupuje podle bodu 28 pokynu D-300 k § 24 odst. 2 ZDP. Při využívání motorového vozidla, které je zahrnuto v obchodním majetku poplatníka nebo v pronájmu, jak pro služební, tak i pro soukromé účely zaměstnanců, se neuplatňuje

u zaměstnavatele režim poměrné výše nákladů (daňových výdajů), neboť tento režim není uplatňován ani pro poměrnou výši pořizovací ceny motorového vozidla zahrnované podle § 6 odst. 6 ZDP do základu daně zaměstnance, která rovněž není závislá na skutečném fyzickém opotřebení, resp. na počtu ujetých km. Přitom daňové výdaje za pohonné hmoty jsou daňovým výdajem pouze při použití vozidla pro služební účely.

Z toho vyplývá, že odpisy, náklady na opravy a udržování vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, náklady na garážování vozidla apod. jsou u zaměstnavatele daňově uznatelné v plné výši a nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely si však hradí zaměstnanec a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele. Pokud by však zaměstnanec náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely neuhradil a zaměstnavatel by považoval jejich úhradu zaměstnavatelem za benefit, jednalo by se u zaměstnavatele o daňový náklad. Tento benefit by však musel být sjednán buď v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní nebo jiné smlouvě.

2.4.3. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Daňové řešení bezplatného poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatelem zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely vyplývá ze znění v § 6 odst. 6 ZDP:

- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za nepeněžní příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla
- nepeněžní příjem 1 % ze vstupní ceny se počítá ve stejné výši ze vstupní ceny, ať se jedná o zcela nové vozidlo, starší vozidlo, resp. vozidlo již zcela odepsané
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, které má najaté v rámci finančního nebo operativního leasingu, vychází se pro stanovení nepeněžního příjmu zaměstnance ze vstupní ceny

vozidla u původního vlastníka (pronajímatele)

- pokud dojde u zaměstnavatele k ukončení smlouvy o finančním pronájmu a k následnému odkoupení najatého vozidla, zůstává nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla stále stejný, vychází se i nadále pro stanovení nepeněžního příjmu zaměstnance ze vstupní ceny vozidla u původního vlastníka (pronajímatele)
- pokud ve vstupní ceně není zahrnuta daň z přidané hodnoty, pro účely výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance se vstupní cena o tuto daň zvýší
- při výpočtu nepeněžního příjmu zaměstnance nezávisí na skutečném rozsahu užívání vozidla pro soukromé účely (přitom plná výše 1 % z pořizovací ceny vozidla se připočte k základu daně pro stanovení měsíční zálohy na daň i v případě, že vozidlo je poskytnuto až posledního dne v měsíci)
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla
- poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně v průběhu kalendářního měsíce více motorových vozidel současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech poskytnutých motorových vozidel používaných pro služební i soukromé účely
- pokud je jedno motorové vozidlo poskytnuto i pro služební i soukromé účely více zaměstnancům, je zdanitelným příjmem zaměstnance 1 % vstupní ceny vozidla měsíčně u každého ze zaměstnanců
- je-li částka, která se posuzuje jako nepeněžní příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla nižší než 1 000 Kč, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 000 Kč.

Nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla se zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a spolu s povinným pojištěním, které platí zaměstnavatel z tohoto příjmu, se přičítá k zdanitelné mzdě zaměstnance při stanovení měsíční zálohy na daň z příjmů ze superhrubé mzdy.

Náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely hradí zaměstnanec. Pokud by je však neuhradil, jednalo by se u zaměstnance o zdanitelný příjem, který současně vstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného

2.5. Poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti

Daňové řešení benefitu ve formě poskytování občerstvení a nealkoholických nápojů na pracovišti se liší podle toho, zda jde o nepeněžní nebo peněžní plnění zaměstnavatele.

2.5.1. Poskytování občerstvení a nealko nápojů – nepeněžní forma

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům benefit ve formě zajištění různých forem občerstvení na pracovišti jako nepeněžní plnění jeho zaměstnancům (např. společné snídaně, pořádání firemních svačin apod.) nebo poskytování nealkoholických nápojů jako nepeněžní plnění (např. káva, studený či teplý čaj, minerální voda, džusy apod.) ke spotřebě na pracovišti. Úhrady za tato plnění hradí zaměstnavatel ze svých prostředků při nákupu zboží nebo poskytovateli těchto služeb.

2.5.1.1. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Na zaměstnavatele se vztahuje ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, na základě kterého nejde za daňové výdaje (náklady) uznat výdaje na reprezentaci, kterými se rozumí zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary.

Daňovým výdajem není hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Zaměstnavatel musí hradit nepeněžní plnění zaměstnancům ze sociálního fondu anebo jako nedaňový náklad. Tento postup platí i v případě, že zaměstnavatel sjedná poskytování

občerstvení a nealkoholických nápojů formou nepeněžního plnění zaměstnancům v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, popř. v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. V daném případě nelze využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

2.5.1.2. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Na zaměstnance se vztahuje ustanovení § 6 odst. 9 ZDP, na základě kterého je od daně z příjmu ze závislé činnosti u zaměstnance osvobozena hodnota stravování nebo nealkoholických nápojů poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

2.5.2. Poskytování občerstvení a nealko nápojů – peněžní forma

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům benefit ve formě finančního příspěvku na nákup svačin nebo na nákup nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti. Jedná se o peněžní plnění zaměstnavatele, které je většinou vypláceno se mzdou zaměstnance.

V praxi se tento způsob nevyužívá.

2.5.2.1. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

U zaměstnavatele vychází daňové řešení příspěvku na občerstvení z ustanovení § 25 odst. 1 písm. t) ZDP, na základě kterého nejde za daňové výdaje (náklady) uznat výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary.

Zaměstnavatel musí hradit peněžní příspěvek zaměstnancům ze sociálního fondu anebo jako nedaňový náklad. Může však pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem za sebe sama z peněžního příjmu zaměstnance uplatnit podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP jako daňový náklad (jedná se o 34 % z hodnoty peněžního příspěvku). Tento postup platí i v případě, že zaměstnavatel sjedná poskytování občerstvení formou peněžního

plnění zaměstnancům v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu, popř. V pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem. V daném případě nelze využít znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP.

U poskytování nealko nápojů peněžní formou může zaměstnavatel v plné míře uplatnit znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. To znamená, že pokud bude toto peněžní plnění zaměstnavatele sjednáno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem, půjde o práva zaměstnanců vyplývající z těchto předpisů a u zaměstnavatele půjde o daňově uznatelný výdaj (náklad).

2.5.2.2. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

U zaměstnance půjde o zdanitelný peněžní příjem, který je zahrnován do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění. Zdanění tohoto příjmu proběhne v rámci výpočtu měsíční zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti ze superhrubé mzdy.

3 VÝVOJ LEGISLATIVNÍCH ÚPRAV V LETECH 2005 – 2009

Dopady zaměstnaneckých benefitů na daň z příjmů či odvody pojistného u zaměstnavatelů i zaměstnanců, se spolu s novelizací ZP a ZDP měnily.

3.1. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákoníku práce

Zákoník práce prodělal největší novelizaci v roce 2006, kdy nový zákoník ukončil platnost téměř 40 let starého předpisu. Do roku 2006 byl v platnosti zákoník práce č. 65/1965 Sb., který nabyl účinnosti 1.1. 1966, a účinný byl do 31.12.2006.

Nový zákoník práce má za úkol odstranit řadu legislativně technických chyb, neprovázaností s dalšími zákony a další nepřesností.

Zákoník práce s účinností od 1.1.2007 je na rozdíl od předcházejícího zákoníku postaven na filozofii „Co není zakázáno, je povoleno“. Nový zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout nadlimitní plnění zaměstnancům a poskytování různých plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů, přičemž zakotvení těchto plnění nemusí být obsahem jen kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele, ale stačí pouze uvedení těchto plnění v pracovní smlouvě, resp. jiné smlouvě uzavřené písemně se zaměstnancem. Jedná se např. o tato plnění:

„Odborný rozvoj zaměstnanců podle § 227 – § 235 ZP – vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců včetně vymezení uzavírání tzv. kvalifikační dohody na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Současně také stanoví minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců, přičemž zákoník umožňuje, aby mohla být dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva zaměstnance v oblasti zvyšování kvalifikace.“ [2]

3.2. Zaměstnanecké benefity z hlediska zákona o daních z příjmu

3.2.1. Daňové řešení z pohledu zaměstnance

Při posouzení daňového zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů musíme zkoumat, zda se jedná o příjem ze závislé činnosti a zda tento příjem podléhá dani z příjmů ze závislé činnosti anebo je od této daně osvobozen podle § 6 odst. 9 ZDP.

V mnoha ustanoveních se váže osvobození od daně z příjmu na poskytování zaměstnaneckých výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb, a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů. Tento postup osvobození od daně je uplatněn např.:

- hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanců ke spotřebě na pracovišti podle § 6 odst. 9 písm. c) ZDP
- nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnancům ve formě možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP
- hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance podle § 6 odst. 9 písm. g) ZDP
- peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním bezúročných půjček nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, jedná-li se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše 100 000 Kč nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše 20 000 Kč podle § 6 odst. 9 písm. l) ZDP [2]

Zákon o daních z příjmu obsahuje v § 6 pro některá plnění limity, do výše kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmu ze závislé činnosti a nad tyto limity podléhá plnění zaměstnavatele na straně zaměstnance zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti, a to z tzv. superhrubé mzdy. Toto je uplatněno v § 6 odst. 7 a odst. 9 ZDP:

- výše náhrad cestovních výdajů poskytovaných zaměstnanci zaměstnavatelem podnikatelské sféry v souvislosti s výkonem závislé činnosti podle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP (limit ve výši náhrad cestovních výdajů poskytovaných zaměstnancům zaměstnavatele veřejné správy)
- výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí rekreace včetně zájezdů podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP (limit 20 000 Kč za kalendářní rok)
- výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí přechodného ubytování podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP (limit 3 500 Kč měsíčně)
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Souhrnný limit za obě pojištění 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Novela ZDP zákonem č. 261/2007 Sb. došlo ke změnám týkajících se osvobození od daně, které nabyly účinnost dne 1.1.2008. Jsou jimi např.:

- podle nového znění § 6 odst. 9 písm. a) ZDP jsou od daně z příjmu osvobozeny částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací, související s předmětem jeho činností, s výjimkou částek vynaložených na zvýšení kvalifikace. Toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem
- jsou zrušena ustanovení zákona obsahující podmínky pro osvobození od daně z příjmu ze závislé činnosti příspěvků poskytovaných zaměstnavatelem na penzijní připojištění a na soukromé životní pojištění a jsou nahrazeny novým zněním § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Nově se bere pro osvobození od daně souhrn příspěvků zaměstnavatele jak na penzijní připojištění, tak na soukromé životní pojištění, přičemž tato souhrnná hodnota pro její osvobození od daně může činit maximálně 24 000 Kč ročně od téhož

zaměstnavatele.

- v ustanovení § 6 odst. 9 písm. i) ZDP se zavádí nově limit pro osvobození hodnoty přechodného ubytování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ve výši max. 3 500 Kč měsíčně.

3.2.2. Daňové řešení z pohledu zaměstnavatele

Daňový režim zaměstnaneckých výhod na straně zaměstnavatele vyplývá z úprav v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 a v § 25 odst. 1 písm. d) ZDP provedených s účinností od 1.1.2007 zákonem č. 264/2006 Sb., kterým se změnily některé zákony v souvislosti s přijetím nového zákoníku práce.

3.2.2.1. Změny v § 25 odst. 1 písm. d) ZDP

„V tomto ustanovení zákona bylo do 31.12. 2006 stanoveno, že daňově neuznatelnými výdaji (náklady) byly výdaje (náklady) vynaložené na peněžní plnění poskytovaná zaměstnanci vedle mzdy, pokud nárok na toto plnění nestanovil zvláštní předpis, nebo část tohoto plnění, která překračuje nárok stanovený zvláštním předpisem. Takovéto peněžní plnění zaměstnavatele poskytovaná zaměstnancům byla daňově neuznatelná, i když na straně zaměstnance podléhalo toto peněžní plnění zdanění daní z příjmu ze závislé činnosti.

S účinností od 1.1.2007 bylo toto znění v ustanovení § 25 odst. 1 písm. d) ZDP zrušeno. Tím bylo zrušeno omezení daňové uznatelnosti výdajů (nákladů), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům jako peněžní plnění vedle mzdy“ [2]

3.2.2.2. Změny v § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP

Podle tohoto ustanovení byly do 31.12.2006 daňově uznatelnými výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na pracovněprávní nároky zaměstnanců umožněné kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.

S účinností od 1.1.2007 bylo toto znění zákona změněno v tom smyslu, že daňově uznatelnými jsou výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vynaložené na práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Novela ZDP zákonem č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, zrušením některých omezujících ustanovení daňové účinnosti výdajů (nákladů) zaměstnavatele zdůraznila význam řešení podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Jedná se o tato ustanovení ZDP, která jsou počínaje zdaňovacím obdobím započatým v roce 2008 zrušena:

- ustanovení § 24 odst. 2 písm. zg) ZDP týkající se výdajů (nákladů) na dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem (toto ustanovení obsahovalo omezující podmínky daňové uznatelnosti výdajů na dopravu zaměstnanců do zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem)
- ustanovení § 24 odst. 2 písm. zj) ZDP týkající se příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem zaměstnanců (toto ustanovení obsahovalo limit daňové uznatelnosti příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance ve výši 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální pojištění za zdaňovací období nebo jeho část)
- ustanovení § 24 odst. 2 písm. zo) ZDP týkající se příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnanců (toto ustanovení obsahovalo limit daňové uznatelnosti příspěvku zaměstnavatele na soukromé životní pojištění zaměstnance ve výši 8 000 Kč za zdaňovací období nebo jeho část)
- ustanovení § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP týkající se výdajů (nákladů) na přechodné ubytování zaměstnanců (toto ustanovení obsahovalo omezující podmínky daňové uznatelnosti výdajů zaměstnavatele vynaložených formou nepeněžního plnění zaměstnanci na jeho přechodné ubytování a limit maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně)

Daňovou uznatelnost výdajů (nákladů) na výše uvedené zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnavatelem svým zaměstnancům lze nově podřadit pod znění § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Daňově uznatelnými na straně zaměstnavatele budou výdaje (náklady)

vynaložené:

- na pracovní a sociální podmínky
- na péči o zdraví
- na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, pokud práva zaměstnanců vyplývají:
- z kolektivní smlouvy
- z vnitřního předpisu zaměstnavatele
- z pracovní smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- z jiné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pokud zákon o daních z příjmu nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Výše uvedená plnění naplňující práva zaměstnanců vyplývající z uzavřených kolektivních smluv, vnitřních předpisů, pracovních smluv nebo jiných smluv (např. manažerská smlouva) uzavřených se zaměstnancem budou na straně zaměstnavatele daňovým výdajem (nákladem) pouze v případě, že zákon o daních z příjmu nebo jiný zvláštní zákon nestanoví jinak.

Zákon o daních z příjmu stanoví v několika ustanoveních zákona daňové řešení jinak, to je případy, kdy je daňová uznatelnost vynaložených výdajů (nákladů) daňově omezena. Jedná se např. o následující ustanovení zákona ve znění účinného od 1.8.2008:

- výdaje (náklady) na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců podle znění § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 4 ZDP,
- výdaje nad limity stanovené zákonem o daních z příjmu nebo zvláštními předpisy podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP
- daňově uznatelnými nejsou výdaje (náklady) převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP
- výdaje na reprezentaci (pohoštění, občerstvení, dary) podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP

Počínaje rokem 2008 novela ZDP č. 261/2007 Sb. zpřísnila daňové řešení výdajů (nákladů) zaměstnavatele v těchto situacích:

- podle zpřesněného ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 3 ZDP jsou výdaje (náklady) spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikací zaměstnanců zabezpečované jinými subjekty daňově uznatelnými výdaji zaměstnavatele pouze

v případě, že nedochází ke zvýšení kvalifikace,

- podle nového znění ustanovení § 25 odst. 1 písm. h) ZDP jsou daňově neuznatelnými nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce, dále nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci formou možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 ZDP, a rovněž nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci formou poskytnutí rekreace, včetně zájezdů, které je u zaměstnance osvobozeno od daně podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP,
- podle nového ustanovení § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP je daňově neuznatelná hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

„Vzhledem k tomu, že podle § 6 odst. 1 písm. b) ZDP jsou za zaměstnance považováni pro účely daně z příjmu i společníci a jednatelé s. r. o. a komanditisté k.s., a to i když nejsou povinni při výkonu práce pro společnost dbát příkazů plátce, lze uplatnit i plnění přiřaditelná pod § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP poskytovaná těmto fyzickým osobám jako daňově uznatelné výdaje (náklady) u zaměstnavatele – společnosti s ručením omezeným.“ [2]

4 SROVNÁNÍ MEZD PŘI POSKYTNUTÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ

Pro lepší srovnání v čase jsou všechny údaje pro zaměstnance i zaměstnavatele stejné. Zaměstnanec nemá manželku, děti, není studentem ani držitelem průkazu ZTP. Může si uplatnit pouze slevu na poplatníka.

Tabulka č. 4 Údaje pro srovnání mzdy v čase

Položka	2005 – 2007	2008-2009
Hrubá mzda	20.000,- Kč	20.000,- Kč
Fond pracovní doby	18 dní	18 dní
Nominální hodnota stravenky	80 Kč	80 Kč
Výše příspěvku zaměstnavatele	55 % tj. 792,- Kč	55 % tj. 792,- Kč
Penzijní připojištění	3 % z vyměřovacího základu ⁽¹⁾	Souhrnný limit 24.000 Kč ročně za obě pojištění od téhož zaměstnavatele ⁽²⁾
Životní pojištění	8.000,- Kč za zdaňovací období nebo jeho část	
Odborný rozvoj	osvobozeno od daně	osvobozeno od daně
Poskytnutí osobního automobilu	1.000,- Kč	1.000,- Kč
Poskytnutí občerstvení	osvobozeno od daně	osvobozeno od daně

- 1) Pro zaměstnance platilo osvobození ve výši 5 % z vyměřovacího základu. Pro zaměstnavatele 3 %. Pro výpočet je použito 3 % z vyměřovacího základu.
- 2) Osvobození pro zaměstnance je maximálně 24 000,-, zaměstnavatel může přispět neomezeně.

4.1. Srovnání z pohledu zaměstnance

4.1.1. Srovnání mezd v letech 2005 – 2007

V roce 2005 činily odvody na sociální a zdravotní pojištění ve výši sociální pojištění 8 % z hrubé mzdy, zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy. Vzhledem k určení výše hrubé mzdy 20.000 Kč/měsíc jsme se dostali dle § 16 ZDP do rozmezí zdanitelné mzdy přepočítané na měsíce 9.100 Kč – 18.200 Kč, záloha na daň se pak počítá 20 % ze zdanitelné mzdy přesahující 9.100 Kč + 1.365,- Kč. Nezdanitelná část podle § 15 - na poplatníka činila 38.040,- Kč/rok, tj. 3.170,- Kč/měsíc, o kterou se snižuje základ daně.

Tabulka č. 4.1.1.1. Srovnání mzdy za měsíc červen roku 2005 v Kč

Položka	Mzda bez benefitů	Mzda s využitím benefitů	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000
Peněžní odměna			3 059
Stravenky (55 % daň. uznatelné)		792	
Penzijní připojištění		600	
Životní pojištění		667	
Poskytnutí osobního automobilu		1 000	
Sociální pojištění (8 %)	1 600	1 600	1 845
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	900	1 038
Odčitatelné položky - poplatník	3 170	3 170	3 170
Zdanitelná mzda	14 400	15 400	17 100
Záloha na daň z příjmu	2 425	2 625	2 965
Čistá mzda	15 075	14 875	17 211

Mzda zaměstnance při využití benefitů se v čisté mzdě projevila snížením o 200,- Kč .

Oproti mzdě bez benefitů však zaměstnanec obdržel příspěvek na penzijní připojištění, životní pojištění a stravenky, ze kterých neodvádí sociální a zdravotní pojištění ani zálohu na daň. Reálný příjem zaměstnance tak je vyšší o 2 059,- Kč, kterými mu zaměstnavatel přispěl na výše zmíněné zaměstnanecké výhody. V reálném příjmu se neprojeví zaměstnanecká výhoda – poskytnutí osobního automobilu k soukromým účelům. Zaměstnanec z částky 1 000,- Kč odvádí daň, avšak využití automobilu má pro něho vyšší úsporu – např. při soukromých cestách, cestě do práce a podobně.

Pokud by zaměstnanec obdržel příspěvky v peněžní formě, jeho mzda by se zvýšila o 2 136,- Kč. Příspěvky v peněžní formě jsou brány jako zvýšení hrubé mzdy, ze které je nutno odvést odvody pojistného a zálohu na daň.

Pokud bychom zahrnuli nepeněžní příjem 1 000,- k reálném mzdě, pak zvýšení reálného příjmu při poskytnutí benefitů zaměstnavatele je pro zaměstnance 923,- Kč.

V letech 2006 a 2007 byly odvody pro pojistné shodné tj. sociální pojištění 8 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy. Sleva na poplatníka dle § 35ba ZDP činila 7.200 Kč/rok, tj. 600 Kč/měsíc. O tuto část se sníží vypočtená daň. Na rozdíl od roku 2005, kdy částka na poplatníka snižovala základ daně. V roce 2006 a 2007 se při výpočtu odvodu zálohy na daň pohybujeme v rozmezí 10.100 Kč – 18.200 Kč, tj. 19 % z částky nad 10.100 + 1.212 Kč. Při výpočtu mzdy s benefitem se základ daně zvýší o nepeněžní příjem, tudíž se dostáváme do rozmezí příjmu 18.200 Kč – 27.600 Kč, tj. 25 % z částky přesahující 18.200 Kč + 2.751 Kč.

Tabulka č. 4.1.1.2 Srovnání mzdy za měsíc červen 2006 (2007) v Kč

Položka	Mzda bez benefitů	Mzda s využitím benefitů	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000
Peněžní odměna			3 059
Stravenky (55 % daň. uznatelné)		792	
Penzijní připojištění		600	
Životní pojištění		667	
Poskytnutí osobního automobilu		1 000	
Sociální pojištění (8 %)	1 600	1 600	1 845
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	900	1 038
Zdanitelná mzda	17 500	18 500	20 200
Daň z příjmu	2 618	2 826	3 251
Sleva na dani	600	600	600
Záloha na daň	2 018	2 226	2 651
Čistá mzda	15 482	15 274	17 531

Mzda bez benefitů je vyšší o 208 Kč. Ovšem zaměstnanec s využitím benefitů získá výhody ve výši 3.059 Kč. Z této částky odvede pouze daň za použití služebního vozidla. Pokud by výhody dostal ve formě peněžní odměny, odváděl by z této částky sociální a zdravotní pojištění a daň, tudíž by měl sice čistou mzdu vyšší, ale reálně by měl o 1.010 Kč méně.

4.1.2. Srovnání mezd v letech 2008, 2009

Od 1.1. 2008 došlo ke změně výpočtu základu daně. Byla zavedena tzv. superhrubá mzda, kdy zaměstnanci se navyšuje základ daně o pojistné zaplacené zaměstnavatelem. V roce 2008 se ZD navyšuje o 35 %, v roce 2009 o 34 %.

V letech 2005 – 2007 se od celkové hrubé mzdy odečetlo pojistné na zdravotní a sociální pojištění a následně se podle tabulky uvedené v § 16 ZDP vypočetla daň. Od roku 2008 je sazba daně jednotná, a to 15 %. Zároveň došlo také k výraznému zvýšení slevy na poplatníka z 600,- Kč/měsíc (platí do 31.12.2007) na 2.070,- Kč/měsíc (pro rok 2008,2009)

Změnila se také výše příspěvku na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění podle § 6 odst. 9 písm. p) ZDP. Souhrnný limit za obě pojištění činí 24 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele.

Oproti předešlým rokům se nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % vstupní ceny motorového vozidla zahrnuje do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

Tabulka č. 4.1.2.1 Srovnání mzdy za měsíc červen 2008 v Kč

Položka	Mzda bez benefitů	Mzda s využitím benefitů	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000
Peněžní odměna			3 792
Stravenky (55 % daň. uznatelné)		792	
Penzijní + životní pojištění		2 000	
Poskytnutí osobního automobilu		1 000	
Superhrubá mzda (35 %)	27 000	27 350	32 119
Sociální pojištění (8 %)	1 600	1 680	1 903
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	945	1 071
Daň z příjmu (15 %)	4 050	4 103	4 818
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň	1 980	2 033	2 748
Čistá mzda	15 520	15 342	18 070

Tabulka č. 4.1.2.2 Srovnání mzdy za měsíc červen 2009 v Kč

Položka	Mzda bez benefitů	Mzda s využitím benefitů	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000
Stravenky (55 % daň. uznatelné)		792	3 792
Penzijní + životní pojištění		2 000	
Poskytnutí osobního automobilu		1 000	
Superhrubá mzda (34 %)	26 800	27 140	31 882
Sociální pojištění (6,5 %)	1 300	1 365	1 547
Zdravotní pojištění (4,5 %)	900	945	1 071
Daň z příjmu (15 %)	4 020	4 041	3 569
Sleva na dani	2 070	2 070	2 070
Záloha na daň	1 950	2 001	1 499
Čistá mzda	15 850	15 689	19 676

Mzda s využitím benefitů je reálně o 178,- Kč (161,- Kč v roce 2009) nižší, zaměstnanec však získává výhody v ceně 3.792,- Kč. Pokud by mu tyto výhody byly vyplaceny formou peněžní odměny, zvýšila by se mu hrubá mzda o tuto částku. Celkově by se mu čistý příjem zvýšil o 2550,- Kč. (3.826,- v roce 2009)

Ze srovnání mezd je patrné, že poskytnutí benefitů je vždy výhodnější, i když čistá mzda se zdá být vyšší. Zaměstnanci ale využitím benefitů získají mnohem více. Pokud by si zaměstnanec sám benefity hradil z čisté mzdy (např. stravování, penzijní připojištění, životní pojištění), pak by tyto peníze byly zdaněny a z tohoto příjmu odvedeny sociální dávky a daň.

4.2. Srovnání z pohledu zaměstnavatele

Při výpočtu nákladů zaměstnavatele jsem vycházela z předchozího zadání a výpočtů mzdy zaměstnance.

4.2.1. Srovnání v letech 2005 – 2007

	Mzda bez benefitů	Mzda s benefity	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda zaměstnance	20 000	20 000	20 000
Hodnota benefitů/pen. odměny		3 059	3 059
Sociální pojištění (26 %)	5 200	5 200	5 995
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800	1 800	2 075
Náklady celkem	27 000	30 059	31 129

4.2.2. Srovnání v roce 2008

Od roku 2008 vstupuje do vyměrovacího základu pro výpočet pojistného také nepeněžní příjem, v tomto případě 1.000,- za použití osobního automobilu k soukromým účelům.

	Mzda bez benefitů	Mzda s benefity	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda zaměstnance	20 000	20 000	20 000
Hodnota benefitů/pen. odměny		3 792	3 792
Sociální pojištění (26 %)	5 200	5 460	6 186
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800	1 890	2 141
Náklady celkem	27 000	31 142	32 119

4.2.3. Srovnání v roce 2009

	Mzda bez benefitů	Mzda s benefity	Mzda s peněžní odměnou
Hrubá mzda zaměstnance	20 000	20 000	20 000
Hodnota benefitů/pen. odměny		3 792	3 792
Sociální pojištění (25 %)	5 000	5 250	5 948
Zdravotní pojištění (9 %)	1 800	1 890	2 141
Náklady celkem	26 800	30 932	31 881

Poskytnutí zaměstnaneckých benefitů zaměstnancům se u zaměstnavatele projeví zejména v nákladech. Úsporou nákladů při využití benefitů se zvýší zisk a tím i základ daně.

Často se z benefitů neodvádí daň z příjmu ani odvody sociálního a zdravotního pojištění, proto nestojí odměňování zaměstnavatele tolik peněz, přínosná hodnota pro zaměstnance má tak mnohem vyšší cenu.

Příspěvky, jako jsou např. stravenky, příspěvky na penzijní a životní pojištění do výše stanovené zákonem, lze uplatnit jako daňový výdaj a jsou od daně osvobozeny. Vše, co je nad tento limit podléhá pojištění a dani. Stejně tak je tomu i u benefitů, které jsou vyplaceny v penězích.

Pokud příslušné plnění je dohodnuto s odborovou organizací v kolektivní smlouvě nebo v individuální smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, pak je výdaj spojený s tímto plněním výdajem daňově účinným, snižující základ daně zaměstnavatele.

5 ZÁVĚR

Stále více firem zvažuje a rozšiřuje výhody – benefity pro své zaměstnance. Tyto benefity přinášejí výhody nejen pro zaměstnance, ale také pro firmu samotnou. Benefity jsou pro firmu výhodné z hlediska daňové uznatelnosti. Legislativně se tato uznatelnost měnila a cílem práce bylo ukázat, jak tyto úpravy přinesly změny jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Největší změny nastaly v roce 2006, kdy byl novelizován zákoník práce s platností od 1.1.2007. Došlo ke sloučení limitu pro osvobození příspěvku zaměstnavatele na životní a penzijní pojištění zaměstnanců a jeho stanovení pevnou částkou ve výši 24 000 Kč ročně u jednoho zaměstnavatele.

Byl zaveden limit pro osvobození příjmu zaměstnance při poskytnutí přechodného ubytování ve výši 3 500 Kč měsíčně. Bylo zpřísněno osvobození příjmu za dobu dočasné pracovní neschopnosti, osvobození lze využít pouze do výše minimálního nároku dle zákoníku práce.

Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného se zahrnuje tzv. cena obvyklá používána pro účely zjištění základu daně, včetně ocenění nepeněžního příjmu zaměstnance, který mu vzniká při možnosti používat služební vozidlo poskytnuté zaměstnavatelem i pro soukromé účely.

Nealkoholické nápoje poskytované zaměstnancům nemůže již firma poskytovat na vrub daňové neuznatelnosti nákladů. Ztráta v zařízeních zaměstnavatele sloužících k uspokojení potřeb zaměstnanců (např. rekreační zařízení) není daňově uznatelná, výjimkou je ztráta v zařízení zaměstnavatele sloužícího k přechodnému ubytování zaměstnanců mimo jejich pracovní cesty.

Nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům, která jsou na straně zaměstnanců osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti, poskytuje zaměstnavatel vždy na vrub daňové neuznatelnosti nákladů.

Zvýšení kvalifikace zaměstnance, kterým je dosaženo vyššího stupně jeho vzdělání, nelze hradit z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele.

V práci je ukázáno, jaký je rozdíl mezi čistým příjmem, příjmem, ke kterému jsou poskytnuty benefity zaměstnavatelem, a jak se tento příjem změní, pokud by byly benefity v peněžní formě. I když se na první pohled zdá, že zaměstnanec s benefity není příliš finančně zvýhodněn, opak je pravdou. Benefity nejsou často zdaňovány a zaměstnanec tak získává mnohem více.

Zaměstnavatelé by se neměli benefitům bránit, protože se tím snižují jejich náklady, což má vliv na základ daně a následnou daňovou povinnost.

Zaměstnanci požadují od svých zaměstnavatelů stále více benefity, které nemají vliv na daňový základ. Uvítají odborné vzdělání ve svém oboru, jazykové kurzy, zavedení firemních školek, aby se matky mohly dříve vrátit do práce po mateřské dovolené, týden dovolené navíc. Tradiční zvýhodnění, jako jsou mobilní telefon, notebook či stravenky, nepovažují za výhodu, ale za samozřejmost.

SEZNAM LITERATURY:

▪ Odborná literatura

- [1] GALUŠKA, P. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005. 128 s. ISBN 80-86395-81-2
- [2] MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 2. vyd. Praha: ASPI, 2008. 156 s. ISBN 978-80-7357-368-3
- [3] PELC, V. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. 2. vyd. Praha: Linde Praha, 2009. 240 s. ISBN 978-8-7201-754-6
- [4] SEDLÁKOVÁ, E. *Daňové a nedaňové výdaje 2008*. 4. vyd. Český Těšín: PORADCE s.r.o., 2008. 256 s. ISBN 978-80-7365-305-7
- [5] BUKOVJAN, P., DANĚK, A., PŘIB, J., PFEILEROVÁ, J., BRYCHTA, I. *Přehled změn ve mzdovém účetnictví souvisejících s novelou zákoníku práce a daňovou reformou 2007,2008*. Dashöfer Holding, Ltd.& Verlag Dashöfer, nakladatelství s.r.o., 2007. 40 s. ISBN 80-86897-19-2
- [6] BĚHOUNEK, P. *Přehled změn v daních a účetnictví souvisejících s daňovou reformou*. Dashöfer Holding, Ltd.& Verlag Dashöfer, nakladatelství s.r.o., 2007. 36 s. ISBN 80-86897-18-4
- [7] MACHÁČEK, I., JANDA, K., JOUZA, L. *Daně, účetnictví – vzory a případy, 8/2008*. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2008. 192 s. ISSN 1213-9270
- [8] HRUŠKA, V., MACHÁČEK, I. *Daně, účetnictví – vzory a případy, 5/2009*, Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2009.160 s. ISSN 1213-970
- [9] KOLEKTIV AUTORŮ *Práce - Mzdy - Odvody bez chyb, pokut a penále, 7-8/2009*, měsíčník, ročník IV. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2009. 144 s.
- [10] Příloha týdeníku Ekonom 43/2007, *Reforma, daně zaměstnanců a odvody pojistného*

• Zákony a vyhlášky

- [11] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- [12] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [13] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- **Internet**

[14] www.businesscenter.cz

[15] www.finance.cz

[16] www.zamestnanecke-benefit.cz

[17] www.deloitte.cz

[18] www.asistentka.cz

[19] www.kariera.ihned.cz

[20] www.penize.cz

[21] www.sodexo.cz

[22] www.ekonomika.idnes.cz

[23] www.taxvision.cz

SEZNAM ZKRATEK

ZDP	zákon o daních z příjmů
DPH	daň z přidané hodnoty
ZP	zákoník práce
Sb.	Sbírka zákonů ČR
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
k.s.	komanditní společnost
tj.	to je
tzn.	to znamená
např.	například
vyd.	vydání

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB - TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 7. července 2010

.....
Bc. Pavla Jakubcová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Plk. Rajmunda Prchalý 283
708 00 Ostrava - Pustkovec